

МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАОХОЧЕННЯ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

О.В. Потьомкіна

Луцький національний технічний університет, lenasonya@mail.ru

Розвиток будь-якого сучасного підприємства неможливий без персоналу та його людського капіталу. Основним завданням підприємства щодо ефективного використання людських ресурсів є розробка таких мотиваційних механізмів, які б сприяли розвитку працівників, давали можливість і викликали бажання у них працювати з максимальною віддачею, відповідно до їх кваліфікації, досвіду, можливостей. Проведені дослідження стосовно даної проблеми показали [1], що на теперішньому етапі у мотиваційних механізмах переважають старі неринкові чинники, які стають стримуючими факторами щодо розвитку персоналу підприємства. Тому є необхідність у формуванні нової моделі мотиваційного механізму, який відповідає вимогам сучасного ринку. Варто зауважити, що при ринковій системі господарювання основні стимулюючі механізми забезпечення ефективності господарювання базуються на високому рівні оплати праці, достатньому для задоволення своїх потреб.

Відповідно до цього необхідно сформулювати нові схеми управління персоналом на підприємстві, які базуватимуться на розробці таких мотиваційних механізмів, які б стимулювали, насамперед, творчу діяльність, а також сприяли зацікавленості працівників у власному розвитку з метою підвищення ефективності господарювання підприємства і у результаті – отримання справедливої винагороди за затрачені зусилля.

Практика управління людськими ресурсами повинна бути спрямована на те, щоб привертати, відбирати, просувати, винагороджувати, використовувати, втримувати та розвивати працівників у відповідності до стратегії діяльності підприємства, потреб працівників і принципів справедливості [2]. Основою у розробці таких мотиваційних механізмів повинен стати особистісний підхід, який враховує особливості конкретної людини і спрямований на ефективне використання її можливостей. Такий мотиваційний механізм побудований на спільності інтересів підприємців–власників, найманих працівників та зацікавленості у кінцевих результатах кожної із зазначених сторін.

Досвід господарювання свідчить, що мотивація як внутрішній механізм спонукання до дії, є результатом складного комплексу постійно змінних потреб. На сучасному етапі для ефективної мотивації своїх працівників керівнику необхідно виявити, які ж насправді їх потреби, і забезпечити найкращий спосіб задоволення цих потреб [3].

Сучасні умови господарювання змушують керівника підприємства зважати на особливості людини та виявляти реальні можливості найманих працівників. Після чого створити такі умови, щоб мотиваційні механізми працювали з повною віддачею. Мотивація охоплює інтелектуальні, фізіологічні й психологічні процеси, які в конкретних ситуаціях визначають, наскільки рішуче діє працівник і в якому напрямку зосереджує свою енергію. Розуміння мотивів і потреб дає ключ до пояснення всіх видів організаційної діяльності. Важливим в структурі мотивації є розвиток економічної мотивації через оплату праці, пільги, компенсації, надбавки, дивіденди, грошові винагороди, премії та їх підвищення; соціальні гарантії (страхування, пенсійне забезпечення, пільги на харчування, пільги на тривалість відпустки); участь у прибутках (за стаж і рівень кваліфікації, за підсумками року). Реформування механізму мотивації праці повинно бути спрямованим на пошук заохочень до підвищення продуктивності та якості праці, які є вирішальними факторами, у забезпеченні ефективної діяльності підприємства та зниження собівартості продукції. Крім того, від підвищення ефективності праці залежить збільшення заробітної плати і підтримка її на рівні, що дозволяє зберегти на підприємстві висококваліфікованих працівників.

Водночас в умовах ринку, де є конкуренція, до працівників ставляться більш жорсткі умови, включаючи кваліфікаційні, фізичні, організаційні, техніко-економічні і багато інших аспектів конкретного змісту трудової діяльності. Через проміжні ланки – підвищення кваліфікації працівників, методи їх стимулювання, продуктивність та змістовність праці, створення сприятливого клімату у колективі, дотримання умов праці та інших показників, пов'язаних з особливостями діяльності підприємства, забезпечується досягнення його стратегічних цілей.

Мотиваційна діяльність підприємства в умовах ринку повинна передбачати підхід до мотивації праці з позиції її ринкової перспективності. Тобто це є: залучення працівників до управління і співробітництва їх з керівниками для досягнення спільних цілей (збільшення прибутку підприємства, що, в свою чергу, зробить можливим підвищення рівня особистих доходів). Це спонукатиме працівників до розвитку потенційних можливостей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творчого ставлення до неї.

Саме такий підхід до мотивації обумовить підвищення самостійності працівників, їх відповідальності за виконувану роботу; активну участь у прийнятті управлінських рішень; безпосередню зацікавленість у результатах праці.

Звідси – головний стратегічний курс на високий рівень освіти, кваліфікації й етики працівників; створення умов працюючим для розширення знань, підвищення професійної майстерності, самовираження; використання пакетів багатогранних програм мотивації і розвитку підприємства. Проте одним з важливих і проблемних питань реалізації таких мотиваційних механізмів є оцінка їх ефективності та формування відповідної системи стимулювання. Сучасна практика господарювання визнавала лише необхідність розробки та використання мотиваційних механізмів. Значно менше уваги приділяється оцінці ефективності мотиваційних механізмів та визначенню їх впливу на результати господарювання. У вітчизняній практиці не достатньо формалізовані методичні розробки, на основі яких можна оцінити ефективність впливу мотиваційних механізмів на результати діяльності підприємства.

Отже, провівши дослідження стосовно мотиваційних механізмів до вискоефективної праці персоналу підприємства, можна зробити висновки, що в умовах проголошеної ринкової економіки, в Україні діють все ще адміністративні методи, які є суб'єктивними, неточними, помилковими, працюють поза ринковими мотиваціями. На зміну їм повинні бути застосовані непрямі методи регулювання, зокрема, державою, що посилюють дію ринкової системи. Вони проявляються у формі правових та економічних інструментів, за допомогою яких держава впливає на поведінку економічних суб'єктів, а також на функціонування і результати економіки, не обмежуючи економічної свободи суб'єктів господарювання [4, 5]. У таких умовах є можливість на підприємстві реалізувати запропоновані методичні підходи до побудови мотиваційних механізмів, зокрема, визначити систему якісних показників працівника, забезпечити його відповідними умовами праці та застосовувати відповідні стимули.

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити економічну активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності [6].

Список використаних джерел:

1. Пекар В., Пестерніков Є. Людський капітал України 2025. Підсумки форсайту. Розділ: Управління персоналом / Пекар В. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm253.html>
2. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – С–Пб. : Наука, 1999. – 309 с.
3. Мельник Л. Г., Ткаченко Г. В., Лінник Ю. В. Ефективне використання людського капіталу як шлях до економічного зростання / Л. Г. Мельник, Г. В.Ткаченко, Ю. В. Лінник // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2010. – № 2. – С. 104–108.
4. Шишкін В. Мотиваційний механізм на підприємстві: матеріали міжнар. наук.–практ. конф.: [тези доповідей] / відп. ред. Шишкін В. [Електронний ресурс] // Інтернет–конференції. – Режим доступу: до ресурсу: http://confiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/ 23–1–0–1196
5. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. Актуальні проблеми економіки – №9. – 2011. – С.210–211.
6. Левицька І.В. Мотиваційні механізми стимулювання працівників в ринкових умовах / І.В. Левицька, Я. Глива [Електронний ресурс] // Інтернет–конференції. – Режим доступу: до ресурсу: <http://intkonf.org/ken-levitska-iv-gliva-ya-motivatsiyniy-mehanizm-stimulyuvannya-pratsivnikiv-v-rinkovih-umovah/>